

Palkka- ja palkkioselvitys 2017

Kemiran palkka- ja palkkioselvitys 2017

Johdanto

Kemiran palkka- ja palkkioselvitys kuvaa yhtiön palkitsemiskäytäntöä sekä ylimmän johdon eli hallituksen ja toimitusjohtajan, tämän sijaisen ja muun johtoryhmän palkitsemista 2017. Palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen antaman Hallinnointikoodin mukaisesti.

Palkka- ja palkkioselvitys on jaettu seuraaviin osiin:

1. Palkitsemisen keskeiset periaatteet
2. Palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys
3. Johdon palkitsemisraportti
4. Hallituksen palkitsemisraportti

1. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Kemira tarkastelee palkitsemisperiaatteitaan säännöllisesti. Kemiran palkitsemisperiaatteet koskevat yhtiön koko henkilöstöä. Palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen ovat keskeisiä periaatteita palkitsemisessa.

Kemirassa kokonaispalkitseminen koostuu seuraavista pääelementeistä:

Peruspalkka ja työsuhde-etuudet noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä.

Lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän tavoitteena on palkita yhtiön, yksikön sekä henkilön hyvästä suorituksesta.

Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä on tarkoitettu avainhenkilöiden sitouttamiseen ja palkitsemiseen. Sen tavoitteena on yhdistää yhtiön omistajien ja järjestelmään osallistuvien henkilöiden tavoitteet ja edut toisiinsa.

Aineeton palkitseminen on myös keskeisessä osassa kokonaispalkitsemista. Työyhteisön kehittämiseen ja työssä viihtymiseen panostetaan aktiivisesti, kuten myös oman työn kehittämiseen kannustetaan.



2. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tekemän ehdotuksen perusteella.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmän muiden jäsenten palkoista, palkkioista ja toimitusjohtajan, hänen sijaisensa ja johtoryhmän jäsenten palkitsemiseen sekä yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyviä asioita.

3. Johdon palkitsemisraportti

Toimitusjohtajan, tämän sijaisen ja muun johtoryhmän palkitseminen koostuu kuukausipalkasta, työsuhde-etuista ja suoritusperusteisista kannustinohjelmista. Kannustinohjelmat koostuvat vuosittaisesta lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä.

Suomessa työsuhteessa olevilla Kemiran johtoryhmän jäsenillä ei ole lakisääteisen eläkejärjestelmän ylittävää eläkejärjestelyä. Muissa maissa työsuhteessa olevien johtoryhmän jäsentien eläkejärjestelyt perustuvat kyseisen maan lakisääteiseen eläkejärjestelmään sekä paikalliseen markkinakäytäntöön. Kemiran käytäntönä on, että kaikki uudet eläkejärjestelyt ovat maksuperusteisia.

Riippuen eri maiden käytännöistä irtisanomisaika on muiden johtoryhmän jäsenten osalta 1–6 kuukautta. Irtisanomisajan palkan lisäksi maksetaan 6–9 kuukauden palkkaa vastaava irtisanomiskorvaus jos työsopimus irtisanotaan työnantajan toimesta työntekijästä riippumattomasta syystä.

Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja muiden johtoryhmän jäsenten palkkiot 2017

Vuonna 2017 toimitusjohtaja Jari Rosendalille maksettiin yhteensä 891 000 euroa (2016: 1 494 177 euroa) sisältäen peruspalkan, vapaan autoedun ja matkapuhelinedun lisäksi lyhyen aikavälin tulospalkkiota 324 000 euroa vuoden 2016 ansaintajaksen perusteella (2016: 324 000 euroa). Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä ei vuoden 2016 ansaintajaksolla ylittänyt palkkiojärjestelmälle asetettuihin kriteereihin, eikä siitä maksettu palkkioita vuonna 2017 (2016: 24 968 osaketta ja 603 177 euroa).

Toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu vuonna 2017 palkkiota sijaisuuden perusteella.

Vuonna 2017 muille johtoryhmän jäsenille maksettiin yhteensä 2 796 597 euroa (2016: 4 998 347 euroa) sisältäen peruspalkan, irtisanomiskorvauksen ja luontaisetujen lisäksi lyhyen aikavälin tulospalkkiota 929 188 euroa (2016: 997 872 euroa). Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä ei vuoden 2016 ansaintajaksolla ylittänyt palkkiojärjestelmälle asetettuihin kriteereihin, eikä siitä maksettu palkkioita vuonna 2017 (2016: 71 266 osaketta ja 1 805 836 euroa).

Toimitusjohtajan työsuhteen edut ja ehdot 31.12.2017

PERUSPALKKA	Peruspalkka on 567 000 euroa vuodessa sisältäen vapaan autoedun ja matkapuhelinedun.
LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIO	Perustuu hallituksen hyväksymiin ehtoihin. Enimmäispalkkio on 70 % vuotuisesta peruspalkasta.
PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ	Perustuu osakepalkkiojärjestelmän ehtoihin. Enimmäispalkkio muodostuu hallituksen määrittämästä osakemäärästä sekä rahaosuudesta, jolla pyritään kattamaan osakepalkkiosta perittävät verot ja veroluontoiset maksut.
ELÄKEJÄRJESTELY	Työntekijän eläkelaki (TyEL), joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perusteella. Toimitusjohtajalla ei ole lakisääteisen tason ylittävää eläkejärjestelyä.
IRTISANOMISEHDOT	Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus, mikäli yhtiö irtisanoo hänet.
VAKUUTUKSET	Toimitusjohtajalla on henki-, pysyvän työkyvyttömyyden-, vapaa-ajan tapaturma-, työmatka- ja johdonvastuuvakuutus. Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön sairauskassaan.

Palkitsemisraportti	Palkka luontoisetuineen (euroa)	Irtisanomiskorvaus (euroa)	Lyhyen aikavälin tulospalkkio (euroa)	Pitkän aikavälin osakepalkkio (euroa)	2017 yhteensä (euroa)	2016 yhteensä (euroa)
Toimitusjohtaja Jari Rosendal	567 000		324 000	0	891 000	1 494 177
Muu johtoryhmä yhteensä	1 595 866	271 544	929 188	0	2 796 597	4 998 347

Muut johtoryhmän jäsenet: Talousjohtaja, johtaja Americas Petri Castrén, Johtaja Pulp & Paper ja APAC Kim Poulsen, Johtaja Industry & Water ja EMEA Antti Salminen, Kehitysjohtaja Esa-Matti Puputti, Henkilöstöjohtaja Eeva Salonen, Teknologijahtaja Heidi Fagerholm 1.1.-31.10.2017, Johtaja Oil & Mining ja Americas Tarjei Johansen 1.1.-8.3.2017, Johtaja Projektit ja tuotantoteknologia Michael Löffelmann 1.1.-19.1.2017.

Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja muun johdon lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmä

Tulospalkkiot määräytyvät hallituksen määrittelemien konsernin ja segmenttien tulostavoitteiden ja henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumisen perusteella tilikausittain.

Maksimipalkkiot ja ansaintakriteerit 2016

Toimitusjohtajalla lyhyen aikavälin tulospalkkio oli enintään 60 % vuosipalkasta ja toimitusjohtajan sijaisella enintään 50 %. Muilla johtoryhmän jäsenillä enintään 50–70 % vuosipalkasta.

Tilikaudella 2016 lyhyen aikavälin tulospalkkio määräytyi Kemira-konsernin orgaanisen liikevaihdon kasvun, investointien jälkeisen operatiivisen rahavirran, työturvallisuuden sekä henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella. Tilikauden 2016 ansaintajakson perusteella lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän palkkio maksettiin helmikuussa 2017.

Maksimipalkkiot ja ansaintakriteerit 2017

Toimitusjohtajalla lyhyen aikavälin tulospalkkio oli enintään 70 % vuosipalkasta ja toimitusjohtajan sijaisella enintään 60 %. Muilla johtoryhmän jäsenillä enintään 60–80 % vuosipalkasta.

Tilikaudella 2017 lyhyen aikavälin tulospalkkio määräytyi Kemira-konsernin operatiivisen käyttökateen, investointien jälkeisen operatiivisen rahavirran, työturvallisuuden sekä henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella. Tilikauden 2017 ansaintajakson perusteella lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän palkkio maksetaan helmikuussa 2018.

Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä 2015–2017

Kemira Oyj:n hallitus on päättänyt 15.12.2014 perustaa pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän ryhmälle Kemiran avainhenkilöitä. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja järjestelmään osallistuvien henkilöiden tavoitteet Kemiran arvon nostamiseksi sekä sitouttaa osallistujat Kemiraan ja tarjota heille Kemiran osakkeiden ansaintaan perustuva kilpailukyinen palkkiojärjestelmä. Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän suunnittelutyössä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta sai neuvoja ulkopuoliselta neuvonantajalta, Alexander Incentives Oy:n palkitsemiskonsulteilta.

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksot, enimmäisosakemäärät ja kriteerit

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakso 2015

Järjestelmän palkkio ansaintajaksolta 2015 perustui konsernin liikevaihtoon ja operatiiviseen käyttökateprosenttiin. Palkkio ansaintajaksolta 2015 maksettiin vuonna 2016 osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään 2015 kuului 84 henkilöä. Järjestelmän vuoden 2015 ansaintajakson perusteella maksettiin yhteensä 294 445 Kemira Oyj:n osaketta ja lisäksi niitä vastaavien verojen raha-osuus.

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakso 2016

Järjestelmän palkkio ansaintajaksolta 2016 perustui konsernin liikevaihtoon ja operatiiviseen käyttökateprosenttiin. Järjestelmän konsernin liikevaihtoon perustuva tavoite ei yltänyt vähimmäisrajaan, joten ansaintajaksolta 2016 ei maksettu palkkiota. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2016 olisi maksettu vuonna 2017 osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului 85 henkilöä vuonna 2016. Järjestelmän vuoden 2016 ansaintajakson perusteella olisi maksettu enintään 504 200 Kemira Oyj:n osaketta ja lisäksi niitä vastaavien verojen raha-osuus.

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakso 2017

Järjestelmän palkkio ansaintajaksolta 2017 perustui konsernin Intrinsic value -arvoon.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017 maksetaan vuonna 2018 osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään 2017 kuului 79 henkilöä. Järjestelmän vuoden 2017 ansaintajakson perusteella maksetaan keväällä 2018 enintään 448 200 Kemira Oyj:n osaketta ja lisäksi niitä vastaavien verojen raha-osuus.

Vuoden 2018 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän määrittely on tilinpäätöspäivänä 31.12.2017 kesken.

Osakepalkkiojärjestelmän keskeiset ehdot

ANSAINTAJAKSOT JA KRITTEERIT	Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2015, 2016 ja 2017. Kemiran hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa.
PALKKIOT	Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.
SITOUTTAMISJAKSO	Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy kahden vuoden kuluttua ansaintajakson päättymisestä.
TYÖ- TAI TOIMISUHTEEN PÄÄTTYMINEN	Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhteeseen päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhteeseen päättyy sitouttamisjakson aikana, hänen on pääsääntöisesti palautettava palkkiona annetut osakkeet vastikkeetta.
TAKAISINPERINTÄ	Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään liittyvät palkkiot voidaan periä takaisin poikkeustilanteissa, kuten väärinkäytösten tai taloudellisten tulosten manipuloinnin yhteydessä.
OSAKEOMISTUSSUOSITUS	Hallitus suosittaa, että konsernin johtoryhmän jäsenet omistavat Kemiran osakkeita bruttovuosipalkkansa arvosta niin kauan kuin johtoryhmän jäsenyys jatkuu. Mikäli osakeomistus ei vielä täyty, hallitus suosittaa, että johtoryhmän jäsenet omistavat puolet tästä järjestelmästä saamastaan osakemäärästä myös sitouttamisjakson jälkeen, kunnes osallistujan osakeomistus vastaa yhteensä hänen bruttovuosipalkkansa arvoa.

4. Hallituksen palkitsemisraportti

Vuoden 2017 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkiota ja kokouspalkkiota. Hallituksen jäsenet eivät ole Kemira Oyj:n lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän, pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän tai lisäeläkejärjestelmien piirissä.

Vuosipalkkiot ovat seuraavat:

- puheenjohtaja 80 000 euroa vuodessa,
- varapuheenjohtaja sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 49 000 euroa vuodessa ja
- muut jäsenet 39 000 euroa vuodessa.

Kokouspalkkiota maksetaan kustakin hallituksen ja valiokuntien kokouksesta seuraavasti:

- Suomessa asuvat jäsenet 600 euroa,
- muualla Euroopassa asuvat jäsenet 1 200 euroa ja
- Euroopan ulkopuolella asuvat jäsenet 2 400 euroa.

Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Matkustuskustannukset korvataan Kemiran matkustuspolitiikan mukaan.

Yhtiökokous päätti lisäksi, että hallituksen vuosipalkkio maksetaan yhtiön osakkeiden ja rahaosuuden yhdistelmänä siten, että vuosipalkkiosta 40 % maksetaan yhtiön hallussa olevina tai, mikäli tämä ei ole mahdollista, markkinoilta hankittavina Kemiran osakkeina ja 60 % maksetaan rahana. Yhtiökokous päätti, että osakkeet luovutetaan hallituksen jäsenille kahden viikon kuluessa siitä, kun Kemiran osavuositarkastus ajalta 1.1.–31.3.2017 on julkaistu.

Hallituksen jäsenille maksettiin 9.5.2017 seuraavat osakemäärät osana vuoden 2017 yhtiökokouksen päättämää vuosipalkkiota:

- puheenjohtaja 2 742 osaketta,
- varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 1 680 osaketta ja
- muut jäsenet 1 337 osaketta.

Palkkiona saatujen osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä ehtoja.

Hallituksen palkkiot 2017

	2017 (euroa)	2016 (euroa)
Jari Paasikivi, puheenjohtaja	90 885	91 495
Kerttu Tuomas, varapuheenjohtaja	57 085	57 091
Wolfgang Büchele	49 549	50 754
Shirley Cunningham	57 949	-
Winnie Fok	4 800	65 154
Kaisa Hietala	47 749	47 154
Juha Laaksonen	2 400	60 691
Timo Lappalainen	59 485	48 354
Yhteensä	369 902	420 693

KEMIRA ON globaali kemianyhtiö, joka palvelee asiakkaita runsaasti vettä käyttävillä teollisuudenaloilla. Tarjoamme asiantuntemusta, sovellusosaamista ja kemikaaleja, jotka parantavat asiakkaidemme lopputuotteen laatua sekä prosessi- ja resurssitehokkuutta. Keskitymme massa- ja paperi-, öljy- ja kaasuteollisuuteen sekä veden käsittelyyn. Vuonna 2017 Kemiran liikevaihto oli noin 2,5 miljardia euroa ja henkilöstön määrä 4 730. Kemiran osakkeet on listattu Nasdaq Helsinki Oy:ssä.

WWW.KEMIRA.FI